

Cessation d'emploi

En Alberta, les lois sur les droits de la personne stipulent qu'un employeur ne peut pas faire de discrimination à l'égard d'une personne en matière d'emploi (y compris le recrutement, l'embauche et la cessation d'emploi) ou de toute condition d'emploi (y compris le salaire, les avantages sociaux et les politiques). Le présent feuillet d'information porte sur les questions relatives aux droits de la personne comme facteur de cessation d'emploi (fin d'emploi).

Consultez les **autres fiches d'information de cette série** pour en savoir plus sur ce que sont les droits de la personne et sur la façon de résoudre les différends relatifs aux droits de la personne.

Types de cessations d'emploi

Votre emploi peut prendre fin de différentes manières - par vous ou par votre employeur.

- **Licenciement *sans motif valable* :** vous n'avez rien fait de mal mais votre employeur vous laisse partir après vous avoir donné un préavis ou une compensation au lieu d'un préavis.
- **Licenciement *pour motif valable* :** le motif valable peut être un événement grave ou une série d'événements pour lesquels vous avez été réprimandé sans corriger votre comportement.
- **Démissionner :** choisir de quitter votre emploi après avoir donné un préavis approprié à votre employeur, conformément à la législation du travail ou à votre contrat.
- **Mise à pied :** interruption temporaire de l'emploi pendant laquelle votre employeur peut vous rappeler au travail, faute de

quoi votre emploi est considéré comme terminé.

- **Congédiement déguisé (constructif) :** vous avez le sentiment de ne pas avoir d'autre choix que de quitter votre emploi parce que votre employeur a modifié une condition fondamentale de votre emploi (comme le salaire, le lieu de travail, les responsabilités) sans que vous ayez votre mot à dire, ou parce que votre environnement de travail est devenu hostile à cause du harcèlement ou de l'intimidation.

Les droits de la personne et la cessation d'emploi

Votre employeur a-t-il violé vos droits de la personne ? La violation est-elle un facteur qui a mis fin à votre emploi ?

Peut-être que :

- Vous êtes licenciée parce que vous êtes enceinte
- Vous êtes licencié(e) en raison d'un handicap physique, d'une maladie ou d'une toxicomanie
- Vous quittez votre emploi parce que vous êtes victime de harcèlement ou d'intimidation et que vous ne pouvez plus le supporter
- Vous êtes obligé(e) de démissionner parce que votre patron n'accepte pas de modifier votre emploi du temps pour respecter vos obligations familiales.

Ce ne sont là que quelques exemples de cas où une question de droits de la personne peut être un facteur dans la cessation d'emploi d'une personne. Il y a d'autres éléments à prendre en compte, tels que les preuves, le critère juridique de la discrimination et l'obligation d'adaptation.

Si votre emploi a pris fin et que vous pensez que votre employeur a violé vos droits de la personne, vous pouvez obtenir de l'aide.

Les questions relatives aux droits de la personne ne sont peut-être qu'une pièce du casse-tête de la terminaison d'emploi.

Les normes d'emploi sont des lois que votre employeur doit respecter, notamment en ce qui concerne la rémunération, les heures de travail, les heures supplémentaires, les vacances et les jours fériés, le préavis de licenciement et plus encore. Communiquez avec le bureau des normes d'emploi de l'Alberta : bit.ly/3n4kyli

Le licenciement injustifié est une action civile engagée par un employé contre son employeur. Vous pouvez affirmer que votre employeur n'avait pas de motif valable pour vous licencier, que le préavis de licenciement que vous avez reçu n'était pas suffisant ou que vous avez été licencié de manière déguisée (constructive). Contactez un avocat pour obtenir de l'aide.

Le congédiement injuste est une plainte dont peuvent se prévaloir les travailleurs qui ont été licenciés sans motif valable, sous réglementation fédérale en vertu du Code canadien du travail. Contactez le Conseil canadien des relations industrielles : bit.ly/2ZsZPpm

FAIT SAILLANT : harcèlement sexuel en milieu de travail

Êtes-vous victime de harcèlement sexuel au travail ?

Vous ne voulez pas signaler le harcèlement sexuel (par exemple à votre patron, aux ressources humaines ou à la Commission des droits de la personne de l'Alberta) par crainte de perdre votre emploi? Ou de voir le harcèlement s'aggraver? Ou de faire face à d'autres conséquences négatives?

Avez-vous perdu votre emploi parce que vous avez signalé un harcèlement sexuel à quelqu'un? Avez-vous été licencié(e)? Le

harcèlement était-il si grave que vous n'aviez d'autre choix que de démissionner? Avez-vous été menacé(e) et forcé(e) de démissionner?

En réalité, il n'est pas acceptable de perdre ou de quitter votre emploi parce que vous subissez ou avez signalé un harcèlement sexuel.

Vous devez déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne dans l'année qui suit la violation de vos droits.

IL EXISTE DE L'AIDE.

Centre de ressources des travailleurs et des travailleuses (Workers' Resource Centre)

Aide pour les travailleurs et les travailleuses de l'Alberta

www.helpwrc.org (en anglais seulement)

Vos droits en milieu de travail

Information juridique fiable

www.cplea.ca/rightsatwork/

(en anglais seulement)

Commission albertaine des droits de la personne (Alberta Human Rights Commission)

Résolution des plaintes de discrimination

www.albertahumanrights.ab.ca

(en anglais seulement)

www.cplea.ca



www.helpwrc.org



www.ajefa.ca



© 2021

Legal Resource Centre of Alberta Ltd., Edmonton, Alberta
Operating as: Centre for Public Legal Education Alberta

Vous ne devez PAS vous fier à cette publication pour obtenir des conseils juridiques. Elle ne fournit que des informations générales sur le droit albertain.



Department of Justice
Canada

Ministère de la Justice
Canada